

## **Massachusetts - Congedo di malattia retribuito per emergenza COVID-19 - Avviso ai dipendenti**

Da venerdì 28 maggio 2021 e fino al 30 settembre 2021 o fino all'esaurimento del fondo di 75 milioni di dollari istituito dal Commonwealth, in base a quale delle due evenienze si verificherà per prima, i datori di lavoro del Massachusetts dovranno offrire il congedo di malattia retribuito ai lavoratori, nelle modalità che seguono.

### **Motivi del congedo**

I datori di lavoro del Massachusetts sono tenuti a pagare il congedo di malattia di emergenza ai dipendenti che non possano lavorare per i seguenti motivi legati al COVID-19:

(1) il dipendente è obbligato a:

(i) isolarsi e curarsi perché è stato diagnosticato come affetto da COVID-19;

(ii) è in attesa di diagnosi o è in cura o trattamento medico per sintomi riconducibili al COVID-19; oppure

(iii) deve fare o si sta ristabilendo da una vaccinazione COVID-19;

(2) il dipendente deve assistere un familiare<sup>1</sup> che:

(i) deve isolarsi perché è stato diagnosticato come affetto da COVID-19;

(ii) è in attesa di ottenere o è in cura o trattamento medico per sintomi riconducibili al COVID-19;

(3) è soggetto a quarantena o misura cautelare simile riguardante il lavoratore, emessa da un'autorità locale, statale o federale o un'autorità sanitaria avente giurisdizione o da un medico;

(4) deve assistere un familiare in quarantena o misura cautelare simile riguardante il familiare, emessa da un'autorità locale, statale o federale o un'autorità sanitaria avente giurisdizione o da un medico; oppure

(5) non sia in grado di lavorare da remoto a causa dei sintomi del COVID-19.

Va notato che, in generale, i datori di lavoro possono evitare di chiedere ai lavoratori di utilizzare altri tipi di congedo per malattia retribuiti prima che utilizzino questo congedo legato al COVID-19. Allo stesso modo, i datori di lavoro possono evitare di obbligare i lavoratori a trovare dei sostituti per coprire i turni di assenza dovuti a congedo per malattia retribuito per emergenza COVID-19.

---

<sup>1</sup> "Familiare" nella stessa accezione del Massachusetts Paid Family and Medical Leave Act (M.G.L. c. 175M), cioè il/la coniuge del dipendente, il/la partner di fatto, un figlio/figlia, nipote, genitore, nonno/nonna, fratello/sorella o suocero/suocera del dipendente o una persona che abbia fatto le veci del genitore quando il dipendente era minorenne.

### **Ammontare della retribuzione**

- (1) I datori di lavoro devono pagare 40 ore di congedo per emergenza COVID-19 ai dipendenti che lavorano 40 o più ore alla settimana.
- (2) Ai dipendenti che lavorano regolarmente meno di 40 ore alla settimana, i datori di lavoro dovranno pagare un ammontare che sia uguale al numero medio di ore che tali dipendenti lavorano alla settimana.
- (3) Ai dipendenti il cui schema di lavoro varia di settimana in settimana, i datori di lavoro dovranno pagare un ammontare che sia uguale al numero medio di ore settimanali che tali dipendenti hanno lavorato nei precedenti 6 mesi.
- (4) Se un dipendente con uno schema di lavoro variabile non ha lavorato per il datore di lavoro negli ultimi 6 mesi, il datore di lavoro dovrà pagare un congedo per malattia uguale al numero di ore che si aspettava ragionevolmente che il dipendente lavorasse quando lo ha assunto.
- (5) L'ammontare massimo di congedo per malattia nell'emergenza COVID-19 che il datore di lavoro dovrà pagare per dipendente, e il rimborso massimo che potrà chiedere per ciascun dipendente, sarà di 850 dollari (incluso il costo dei benefit).

### **Richiesta di congedo per malattia da parte del dipendente**

I datori di lavoro che desiderano ricevere il rimborso dal Commonwealth per il congedo malattia per emergenza COVID-19 pagato ai dipendenti devono chiedere ai dipendenti di fare domanda scritta di congedo per malattia retribuito per emergenza COVID-19. I datori di lavoro devono quindi predisporre un modulo<sup>2</sup> nel quale, per ogni richiesta, il dipendente deve indicare:

- (1) il nome del dipendente;
- (2) la data (le date) per le quali ha chiesto e ottenuto il congedo per malattia retribuito;
- (3) una dichiarazione nella quale si descrive il motivo, legato al COVID-19, per il quale il dipendente ha chiesto il congedo per malattia retribuito e un documento probatorio scritto per tale ragione; e
- (4) una dichiarazione scritta nella quale il dipendente affermi che, per motivi legati al COVID-19, non è in grado di svolgere il telelavoro.

Per i congedi legati all'obbligo di quarantena o avviso di auto-isolamento, la dichiarazione del dipendente deve anche comprendere:

---

<sup>2</sup> Un modulo standard è in via di preparazione e sarà messo a disposizione dei datori di lavoro che vogliano usarlo, nel sito [mass.gov](http://mass.gov).

(1) il nome dell'ente governativo che ha ordinato la quarantena o il nome del medico che ha disposto l'auto-isolamento del dipendente; e

(2) se la persona soggetta a quarantena o auto-isolamento non è il dipendente, il nome di tale persona e il tipo di relazione con il dipendente.

I datori di lavoro devono trattare queste informazioni riguardanti il dipendente o i suoi familiari come informazioni mediche riservate, così come disposto dalle leggi statali e federali, e non possono condividere tali informazioni con nessuna terza parte senza il permesso esplicito del dipendente.

I dipendenti devono anche raccogliere e conservare le seguenti informazioni in attesa di richiedere il rimborso:

(1) il numero di previdenza sociale o il codice fiscale del dipendente;

(2) il numero identificativo fiscale del datore di lavoro associato alla posizione lavorativa dalla quale il dipendente ha preso il congedo;

(3) la durata del congedo (in ore) e l'indennità pagata durante il congedo che non sia soggetta a crediti d'imposta federali e che non sia stata pagata in base ad altri programmi governativi o leggi di sostegno;

(4) i benefit applicabili al dipendente che ha preso il congedo; e

(5) il numero di ore nello schema di lavoro regolare del dipendente, oppure: (A) se il dipendente non ha uno schema di lavoro regolare, le ore settimanali che il dipendente aveva nello schema di lavoro nei 6 mesi immediatamente precedenti la data in cui ha preso il congedo per malattia connesso al sussidio del Massachusetts per il COVID-19, comprese le ore di qualunque altro tipo di congedo per malattia prese da tale dipendente, o (B) se il dipendente non ha lavorato negli ultimi 6 mesi, un periodo uguale alle ragionevoli aspettative del datore di lavoro quando lo ha assunto.

### **Clausole di non ritorsione**

Nell'amministrare i programmi per i congedi malattia retribuiti durante l'emergenza COVID-19, i datori di lavoro non dovranno interferire con la possibilità dei dipendenti di servirsi di tale programmi né effettuare alcuna ritorsione contro un dipendente che decida di avvalersi di tale programma. In particolare, non è consentito a un datore di lavoro:

(1) interferire, impedire o negare a un dipendente la possibilità di prendere un congedo per malattia retribuito legato all'emergenza COVID-19, compreso, ma senza essere limitato a ciò, considerare l'uso da parte del dipendente di tale programma in modo negativo nell'ambito di valutazioni aziendali come promozioni, azioni disciplinari o cessazione del rapporto di lavoro;

(2) imporre azioni disciplinari o altri tipi di azioni avverse al dipendente che abbia preso un congedo per malattia retribuito legato all'emergenza COVID-19; o

(3) prendere qualunque tipo di provvedimento contro un dipendente perché egli/ella si oppone a pratiche ritenute in violazione di tale programma o perché il dipendente supporta l'esercizio dei diritti di un altro dipendente, compresi, ma senza essere limitati a ciò:

(i) iniziare una causa legale o fare in modo che sia avviato un procedimento legale;

(ii) fornire o avere intenzione di fornire qualunque informazione riguardante ogni inchiesta o procedimento legale; o

(iii) testimoniare o intendere di testimoniare in qualunque inchiesta o procedimento legale.